VEFSN KOMMUNE
- et steg foran

Reglement for arbeidsgiverutvalg for kommunedirektøren

1. Kommunestyret i Vefsn kommune utøver arbeidsgiveransvaret for kommunedirektøren, jf. kommuneloven § 5-3 og § 13-1. I medhold av kommuneloven § 5-7 vedtar kommunestyret i Vefsn kommune å opprette et eget utvalg som skal utøve Vefsn kommunes arbeidsgiveransvar for kommunedirektøren.

2. Utvalget består av tre medlemmer: ordfører og to øvrige medlemmer som kommunestyret selv velger blant sine medlemmer. Det velges personlig vararepresentant for de tre medlemmene i utvalget.

   Utvalgets medlemmer skal ikke være ansatt i Vefsn kommune da arbeidet i utvalget nødvendigvis vil medføre situasjoner der kommuneansatt vil være inhabil til å ha arbeidsgiveransvaret for egen øverste leder eller til å avgi KS-uttalelse med virkning for egen lønn.

3. Utvalgets oppgaver:

   - Gjennomføre årlige utviklingssamtaler om kommunestyrets forventninger og oppdrag til kommunedirektøren – herunder vurdere resultatoppnåelse.
   - I etterkant av årlig utviklingssamtale og vurdering av resultatoppnåelse ha drøfting med kommunedirektøren om lønnsutvikling, som deretter fastsettes av utvalget.
   - Besvare spørsmål som KS stiller medlemskommunene foran hvert tariffoppgjør angående prioriteringer til oppgjøret.
   - Ordfører har det løpende personalansvaret for kommunedirektøren, herunder også fullmakt til å utstede tilrettevisning/advarsler i samråd med HR-sjef hvis det skulle bli påkrevd. Ordfører og kommunedirektør skal ha jevnlige dialogmøter hvor de underretter hverandre om aktuelle forhold og saker, samt vurderer samspillet mellom politikk og administrasjon.
   - Utvalget v/ ordfører orienterer kommunestyret dersom kommunedirektøren påpeker forhold som kan endres for å bedre samspillet mellom politisk nivå og administrasjonen.

4. Utvalget skal så langt det er hensiktsmessig følge anbefalingene fra KS om utøvelsen av arbeidsgiveransvar for kommunedirektøren, der den til enhver tid reviderte versjonen av publikasjonene «Folkevalgtes arbeidsgiveransvar» og «Utviklingssamtalen som verktøy for god oppfølging av kommunedirektør» kan være nyttige hjelpemidler for utvalget.

5. Dersom det blir nødvendig å vurdere mulig oppsigelse eller avskjed, skal utvalget innkalle kommunedirektøren til drøftingsmøte i medhold av forvaltningsloven og arbeidsmiljøloven. Etter at drøftingsmøte er avholdt og referat signert av partene, innstiller utvalget til kommunestyret, som treffer beslutning i saken. Referat fra drøftingsmøtet skal følge innstillingen til kommunestyret.

6. Utvalget kan innhente råd fra Vefsn kommunes HR-sjef, kommuneadvokaten eller KS dersom det oppstår tvil om hva som er Vefsn kommunes praksis som arbeidsgiver, tolkning av arbeidsavtale/lederavtale eller andre spørsmål der det er nødvendig å konferere arbeidsrettslig kompetanse.

Nicolai Heilemann Sissel Reinfjell

Kommuneadvokat HR-sjef

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor ikke signert